BLAD GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING

Nr. 277

7 september 2015

Officiële uitgave van gemeenschappelijke regeling Werk & Inkomen Lekstroom.

Regeling melden vermoeden misstanden Werk en Inkomen Lekstroom

gezien het voorstel van het dagelijks bestuur van 9 juli 2015;
gelet op het gestelde in artikel 15:2 CAR-UWO;
gelet op verkregen instemming van de Ondernemingsraad;
besluit vast te stellen de navolgende

Regeling melden vermoeden misstanden Werk en Inkomen Lekstroom

Paragraaf 1 Algemeen

Artikel 1 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a. Extern meldpunt: De Onderzoeksraad Integriteit Overheid.
b. Leidinggevende: De medewerker die, volgens de hiërarchische organisatiestructuur, aansturing geeft aan de medewerker.
c. Medewerker: De ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, sub a van de CAR-UWO alsmede die ambtenaar die werkzaam is geweest bij Werk en Inkomen Lekstroom. Voor de toepassing van deze regeling wordt degene die anders dan op basis van een ambtelijke aanstelling of een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is binnen Werk en Inkomen Lekstroom gelijkgesteld met een medewerker.
d. Melder: De medewerker die een vermoeden van een misstand meldt overeenkomstig paragraaf 2 van deze regeling.
e. Melding: De melding van een vermoeden van een misstand door de melder.
f. Vermoeden van een Een vermoeden van een schending van wettelijke voorschriften of misstand: beleidsregels, een gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu of een onbehoorlijke wijze van functioneren die een gevaar vormt voor het goed functioneren van de openbare dienst.
g. Vertrouwenspersoon: De functionaris als zodanig benoemd door de werkgever.
h. Werkgever: De gemeenschappelijke regeling Werk en Inkomen Lekstroom.

Artikel 2 Bescherming van de melder

1. Een ieder die betrokken is bij de behandeling van een melding maakt de identiteit van de melder niet bekend zonder zijn instemming, dat zijn in ieder geval de leidinggevende, de vertrouwenspersoon en het externe meldpunt.
2. De medewerker zal als gevolg van de melding van een vermoeden van een misstand geen nadelige gevolgen ondervinden voor zijn rechtspositie. Onder nadelige gevolgen worden in ieder geval verstaan:
   a. het verlenen van ongevraagd ontslag;
   b. het niet verlengen van een aanstelling voor bepaalde tijd;
   c. het niet omzetten van een aanstelling voor bepaalde tijd in een vaste aanstelling;
   d. de opgelegde benoeming in een andere functie;
   e. het treffen van disciplinaire maatregelen;
   f. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
   g. het onthouden van promotiekansen;
   h. het afwijzen van een verlofaanvraag; voor zover dit redelijkerwijs verband houdt met de door de melder gedane melding van een vermoeden van een misstand.
3. De werkgever draagt er zorg voor dat de melder ook anderszins bij de uitoefening van zijn functie geen nadelige gevolgen van de melding ondervindt.
4. Het bepaalde in lid 2 en 3 van dit artikel geldt ook voor de medewerker die te goeder trouw een vermoeden van een misstand in een andere organisatie dan die van Werk en Inkomen Lekstroom, volgens de in die organisatie geldende regels, bij die organisatie heeft gemeld. De bescherming geldt alleen als de medewerker:
   - uit hoofde van zijn functie met die andere organisatie samenwerkt of heeft samengewerkt;
   - uit hoofde van zijn functie kennis heeft verkregen van de vermoede misstand;
   - het vermoeden van de misstand tijdig bij zijn leidinggevende heeft gemeld;

- zich heeft gehouden aan de afspraken die ter zake van deze melding met hem of haar zijn gemaakt door de werkgever.

5. De medewerker heeft recht op juridische bijstand wanneer hij als gevolg van het te goede trouw melden van een vermoeden van een misstand nadelige gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie, tijdens en/of na het volgen van deze regeling. Deze juridische bijstand wordt gefinancierd door de werkgever.

Artikel 3 De vertrouwenspersoon

1. De werkgever stelt een vertrouwenspersoon aan.
2. De vertrouwenspersoon heeft tot taak de melder te adviseren.
3. De vertrouwenspersoon onderneemt alleen actie naar aanleiding van een melding indien de melder daarmee instemt.
4. De vertrouwenspersoon is bevoegd informatie in te winnen bij de betrokkenen en/of getuigen (na toestemming van de melder). De vertrouwenspersoon neemt daartoe de grootst mogelijke zorgvuldigheid in acht ter bescherming van de privacy en andere belangen van de betrokkenen.
5. De vertrouwenspersoon is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem in verband met de werkzaamheden in de functie van vertrouwenspersoon ter kennis wordt gebracht.
6. In voorkomende gevallen kan de vertrouwenspersoon externe deskundigen raadplegen. In het geval dat hier kosten aan verbonden zijn, dient de werkgever vooraf in te stemmen met een dergelijk consult.
7. De vertrouwenspersoon kan aan de werkgever signalen afgeven over knelpunten in de uitvoering van het beleid ter voorkoming en bestrijding van ongewenst gedrag.
8. Indien het een interne vertrouwenspersoon betreft, geniet deze bescherming overeenkomstig het bepaalde in artikel 2, tweede tot en met het vijfde lid, tegen benadeling van zijn rechtspositie als gevolg van de hem bij deze regeling toebedeelde taken.
9. Indien het een interne vertrouwenspersoon betreft, kunnen de taken, zoals benoemd in lid 2 van dit artikel, binnen de eigen aanstellingsuren uitgeoefend worden. Als de vertrouwenspersoon buiten de eigen aanstellingsuren de taken uitoefent worden deze uren als overwerk beschouwd. De noodzaak om overwerkuren te maken moet door de vertrouwenspersoon kunnen worden aangetoond.
10. De vertrouwenspersoon maakt jaarlijks een geanonimiseerd verslag van de aard en de omvang van het aantal interne meldingen. Dit verslag wordt aan de werkgever en de ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.

Artikel 4 Het externe meldpunt

1. De werkgever wijst als extern meldpunt aan de Onderzoeksraad Integriteit Overheid.
2. De Onderzoeksraad Integriteit Overheid heeft tot taak een door de melder gemeld vermoeden van een misstand te onderzoeken en de werkgever daarover te adviseren.

Paragraaf 2 Interne meldingsprocedure

Artikel 5 Melding

1. De medewerker doet een melding bij zijn leidinggevende, bij de vertrouwenspersoon of, indien daartoe aanleiding bestaat, rechtstreeks bij het externe meldpunt.
2. Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

Artikel 6 Melding door een gewezen medewerker

De gewezen medewerker die een vermoeden van een misstand wil melden doet dit binnen een periode van twaalf maanden na zijn ontslag of beëindiging van zijn werkzaamheden voor Werk en Inkomen Lekstroom. Hij kan alleen een melding van een vermoeden van een misstand doen als hij in de hoedanigheid van medewerker kennis heeft gekregen van het vermoeden.

Artikel 7 Informeren van de werkgever

De leidinggevende of de vertrouwenspersoon bij wie een melding is gedaan draagt er zorg voor dat de werkgever onverwijld op de hoogte wordt gesteld van de melding en van de datum waarop de melding ontvangen is.

Artikel 8 Ontvangstbevestiging door de werkgever

1. De werkgever zendt aan de melder of de vertrouwenspersoon bij wie het vermoeden van een misstand is gemeld een ontvangstbevestiging. In het laatste geval stuurt de vertrouwenspersoon de ontvangstbevestiging door aan de melder. De ontvangstbevestiging bevat het gemelde vermoeden van een misstand en de datum waarop de melder het vermoeden heeft gemeld.

2. De werkgever informeert de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij daardoor het onderzoeksbelang kan worden geschaad.
3. De werkgever zorgt ervoor dat de identiteit van de melder die overeenkomstig het bepaalde in artikel 5 of 6 een melding heeft gedaan, niet verder bekend wordt dan noodzakelijk is voor de behandeling van de melding.

Artikel 9 Onderzoek door de werkgever

1. De werkgever stelt na ontvangst van de melding onverwijld een onderzoek in.
2. Het onderzoek wordt niet verricht door een persoon die mogelijk betrokken is of is geweest bij de vermoede misstand.
3. De werkgever kan een deskundige raadplegen.

Artikel 10 Standpunt en kennisgeving door de werkgever

1. De werkgever stelt de melder of de vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan binnen tien weken na ontvangst van de melding schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand.
2. Indien niet binnen tien weken een standpunt kan worden gegeven worden de melder of de vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan voordat deze termijn is verstreken daarvan door middel van een kennisgeving schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld. De werkgever kan het advies met ten hoogste vier weken verdagen.

Paragraaf 3Externe meldingsprocedure

Artikel 11 Melding bij het externe meldpunt

1. De melder kan zijn vermoeden van een misstand binnen redelijke termijn melden bij het externe meldpunt, indien:

a. hij het niet eens is met het standpunt bedoeld in artikel 10;
b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijnen bedoeld in artikel 10.

2. Indien zwaarwegende belangen de toepassing van de interne meldingsprocedure in de weg staan, kan de melder het vermoeden van een misstand rechtstreeks melden bij het externe meldpunt.

3. De melding bij het externe meldpunt bevat ten minste:

a. naam en adres van de melder;
b. de organisatie waar de betrokkene werkzaam is of is geweest;
c. de organisatie waarop de melding betrekking heeft;
d. de omschrijving van de misstand die wordt vermoed;
e. de reden van melding aan het externe meldpunt.

Artikel 12 Ontvangstbevestiging

1. Het externe meldpunt bevestigt de ontvangst van een melding van een vermoeden van een misstand aan de melder:
2. Het externe meldpunt draagt er zorg voor dat de werkgever op de hoogte wordt gesteld van de melding bij het meldpunt.
3. Het externe meldpunt informeert de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft over de melding bij het externe meldpunt, tenzij het onderzoeksbelang hierdoor kan worden geschaad.

Artikel 13 Niet ontvankelijkheid

1. Het externe meldpunt verklaart de melding niet ontvankelijk indien:
   a. er geen sprake is van een misstand of van een misstand van voldoende gewicht;
   b. de medewerker niet aantoont dat hij het vermoeden eerst intern aan de orde heeft gesteld volgens deze regeling, tenzij zwaarwegende belangen toepassing van de interne procedure in de weg staan;
   c. de medewerker het vermoeden intern aan de orde heeft gesteld volgens deze regeling, maar de termijn waarbinnen de werkgever een inhoudelijk standpunt omtrent het vermoeden van een misstand dient te geven, nog niet verstreken is;
   d. geen sprake is van een medewerker zoals bedoeld in deze regeling;
   e. de melding niet binnen redelijke termijn is ontvangen nadat de medewerker op de hoogte is gesteld van het standpunt van de werkgever.

2. Indien de melding niet ontvankelijk is, stelt het externe meldpunt de melder of vertrouwenspersoon en de werkgever hiervan binnen vier weken op de hoogte.

Artikel 14 Onderzoek door het externe meldpunt

1. Wanneer de melding ontvankelijk is, kan het meldpunt indien dit voor de uitoefening van zijn taak noodzakelijk is een onderzoek instellen.
2. Ten behoeve van het onderzoek genoemd in het eerste lid is het externe meldpunt gerechtigd bij de werkgever alle inlichtingen in te winnen die het voor de vorming van zijn advies nodig acht. De werkgever verschaft het externe meldpunt alle inlichtingen.
3. Het externe meldpunt kan een deskundige raadplegen.
4. Wanneer de inhoud van bepaalde door de werkgever verstrekte informatie vanwege het vertrouwelijke karakter uitsluitend ter kennisneming van het externe meldpunt dient te blijven, wordt dit aan het externe meldpunt meegedeeld. Het externe meldpunt beveiligt informatie met een vertrouwelijk karakter tegen kennisneming door onbevoegden.

Artikel 15 Advies en kennisgeving door het externe meldpunt

1. Het externe meldpunt legt binnen acht weken na ontvangst van de melding zijn bevindingen neer in een advies aan de werkgever. Het externe meldpunt zendt een afschrift van het advies aan de melder of de vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan.
2. Indien niet binnen acht weken een advies kan worden gegeven worden de melder of de vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan alsmede de werkgever voordat deze termijn is verstreken daarvan door middel van een kennisgeving schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld. Het externe meldpunt kan het advies met ten hoogste vier weken verdagen.
3. Het advies wordt, in geanonimiseerde vorm en met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de aan het externe meldpunt verstrekte informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen, door het externe meldpunt openbaar gemaakt op een wijze die het externe meldpunt geëigend acht, tenzij zwaarwegende belangen zich hiertegen verzetten.
4. Het externe meldpunt maakt zijn advies niet openbaar voordat het standpunt van de werkgever, bedoeld in artikel 16 van deze regeling, is ontvangen, of er twee weken zijn verstreken sinds het advies is gegeven.

Artikel 16 Standpunt werkgever naar aanleiding van het advies van het externe meldpunt

1. De werkgever stelt binnen twee weken na ontvangst van het advies het externe meldpunt schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt en de eventuele consequenties die het daaraan verbindt.
2. Het externe meldpunt zal het standpunt van de werkgever aan de melder doen toekomen.
3. Een van het advies afwijkend standpunt wordt gemotiveerd.

Artikel 17 Jaarverslag

1. Jaarlijks wordt door het externe meldpunt een verslag opgemaakt.
2. In dat verslag wordt in geanonimiseerde zin en met inachtneming van de ter zake wettelijke bepalingen gemeld:
   a. het aantal en de aard van de meldingen van een vermoeden van een misstand;
   b. het aantal meldingen dat niet heeft geleid tot een onderzoek;
   c. het aantal onderzoeken dat het externe meldpunt heeft verricht;
   d. het aantal adviezen en de aard van de adviezen dat het externe meldpunt heeft uitgebracht.

3. Dit jaarverslag wordt aan de werkgever en de ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.

Paragraaf 4 Slotbepalingen

Artikel 18 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 19 Citeertitel en inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als de “Regeling melden vermoeden misstanden Werk en Inkomen Lekstroom” en treedt in werking op 1 juli 2015.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het algemeen bestuur van de gemeenschappelijke regeling Werk en Inkomen Lekstroom van 9 juli 2015.
de voorzitter, de directeur,
dhr. C. van Dalen dhr. R.H. Esser